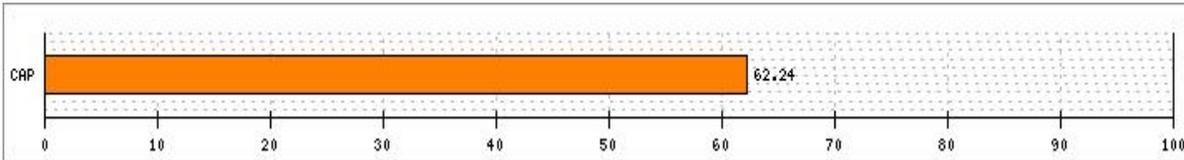


**GENERAL A**

|                       |                    |
|-----------------------|--------------------|
| No. Identificación :  | 190831884          |
| Nombres :             | EDUAR ALEJANDRO    |
| Apellidos :           | PEREZ MARDONES     |
| Dirección :           | CONVATE NAVAL 1554 |
| Teléfono :            |                    |
| Celular :             | 76943042           |
| Género :              | MASCULINO          |
| Estado Civil :        | SOLTERO            |
| Área de Estudio :     | GENERAL            |
| Escolaridad :         | GENERAL            |
| Fecha de Nacimiento : | 1995-10-05         |



### GENERAL A ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

#### ES DESARROLLABLE para:

- a) Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- b) Su reubicación si se trata de un proceso interno para un cargo para el cual se esté considerando al evaluado.

El evaluado puede **estar por desarrollar** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve el oficio u ocupación.
- Las unidades de competencia asociadas al perfil.
- El contexto de competencia, referido a las condiciones y situaciones bajo las cuales el candidato debe demostrar capacidad para ejecutar una determinada tarea.
- El desempeño de las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

Es importante tener en cuenta que, el perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios más que a actividades o tareas aisladas, teniendo de este modo un valor agregado para el ámbito de la formación profesional, capacitación y gestión de recursos humanos en la empresa.

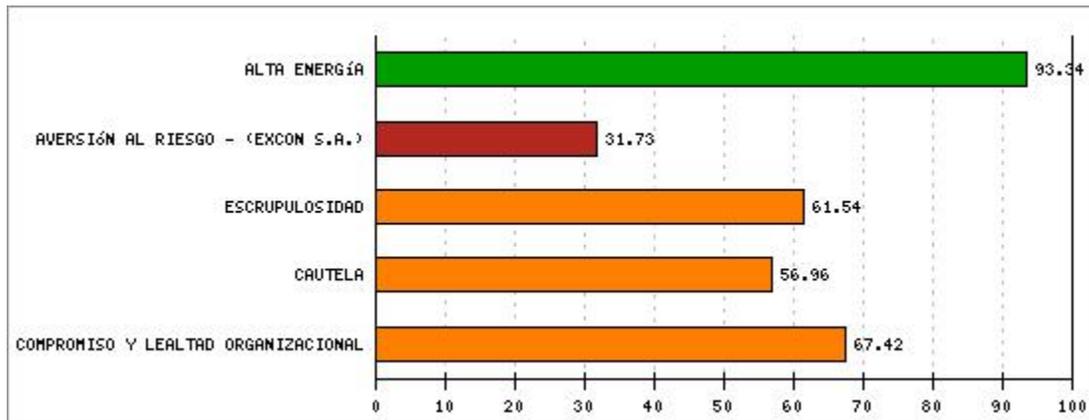
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

| Eje               | Valor Obtenido | Valor Requerido |
|-------------------|----------------|-----------------|
| 1 ACTITUDINALES   | 4.07           | 7.00            |
| 2 ADMINISTRATIVAS | 3.69           | 6.00            |
| 3 EMOCIONALES     | 3.42           | 6.00            |
| 4 VALORES         | 4.05           | 6.00            |

### GENERAL A ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

| Competencia                           | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 ALTA ENERGÍA                        | 5.60           | 6.00            | 93.34%         |
| 2 AVERSIÓN AL RIESGO - (EXCON S.A.)   | 2.54           | 8.00            | 31.73%         |
| 3 ESCRUPULOSIDAD                      | 3.69           | 6.00            | 61.54%         |
| 4 CAUTELA                             | 3.42           | 6.00            | 56.96%         |
| 5 COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL | 4.05           | 6.00            | 67.42%         |



### GENERAL A

#### ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.60 **Porcentaje:** 93.34%

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

##### Nivel desarrollado.-

Procura mantener un estado emocional de energía y entusiasmo. Manifiesta su energía en el cumplimiento dinámico de sus responsabilidades, le gusta sobresalir en un trabajo en equipo, puede trabajar por largas jornadas.

#### AVERSIÓN AL RIESGO - (EXCON S.A.)

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 2.54 **Porcentaje:** 31.73%

##### Nivel D

- Idea o imagen sobrevalorada de las propias habilidades y la sensación de invulnerabilidad frente al peligro por desconocimiento o incredulidad.
- No logra discernir lo bueno de lo malo, ni comprende los estándares de seguridad básicos.
- Ante contingencias muestra una conducta pasiva y fuera de alerta.

#### ESCRUPULOSIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.69 **Porcentaje:** 61.54%

Capacidad de la persona que es precisa y cuidadosa al hacer o examinar una cosa y en el cumplimiento de los deberes.

##### Nivel en desarrollo.-

Tiene tendencia a realizar y presentar su trabajo sin mucho detalle y sin mucho apego a las normas, organización y disciplina. En su trabajo se le podrían pasar por alto algunos detalles.

#### CAUTELA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.42 **Porcentaje:** 56.96%

Se refiere a actuar de manera sensata y moderada, para no afectar a otros o a sí mismo. Observable en la aplicación de normas y políticas de la organización.

##### Nivel en desarrollo.-

Evidencia algo de dificultad al momento de diferenciar un comportamiento socialmente aceptable de uno que no lo es. Su forma de actuar es natural, pero sin prestar atención a lo que pueda percibir el resto.

#### COMPROMISO Y LEALTAD ORGANIZACIONAL

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.05 **Porcentaje:** 67.42%

Implica la voluntad de alinear los propios intereses y comportamientos con las necesidades y objetivos de la empresa.

**Nivel en desarrollo.-**

No se interesa por conocer lo suficiente acerca de la empresa como para instrumentar características específicas, cumplir con proyectos y alinear objetivos.

---

